

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Sebelum dipaparkan lebih jauh mengenai kinerja, maka peneliti perlu mengemukakan definisi kerja, karena kinerja pada prinsipnya merupakan pelaksanaan hasil kerja. Pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena menurut Dr. Franz von Magnis, dalam bukunya “sekitar Manusia” pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Yang dilaksanakan tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan bersungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Kegiatan ini dapat berupa pemakaian tenaga jasmani maupun rohani.

**( Pandji Anoraga .2001: 11)**

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan

imbalan hasil kerja yang berupa fiakan menggantungkan hidupnya kepada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. ( **Moh. As'ad. 2003: 46**)

Pandji Anaroga dalam pandangan paling modern mengenai kerja, katakan bahwa:

- a. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.
- b. Baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan. Kalaupun orang itu tidak menyukai pekerjaan, hal ini biasanya disebabkan kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan tersebut.
- c. Moral dari pekerja tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.
- d. Insentif dari kerja banyak bentuk dan tidak selalu bergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

( **Pandji Anoraga P.2001: 14**).

Sedangkan yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. ( **Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005:235**).

Bila dikaitkan dengan kerja maka dikenal istilah prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu (bekerja). Prestasi kerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut. **(Hasibuan. 2012: 94).**

prestasi kerja merupakan pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan yang berguna untuk mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. Berdasarkan beberapa defenisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan pekerjaan itu tersebut. **(Handoko : 2000:135).**

Beberapa ahli tersebut di atas, juga mengemukakan beberapa indikator yang dipergunakan untuk melakukan penilaian terhadap prestasi atau pelaksanaan kerja tersebut. Menurut **Sastrohadiwiryo (2003: 236)**, Kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ditunjukkan oleh indikator :

#### 1) Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memiliki kesetiaan dalam bertugas adalah karyawan yang mampu mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan

tanggung jawab. Artinya karyawan yang setia adalah karyawan yang mampu mengimplementasikan tata tertib atau tugas disertai dengan tanggung jawabnya.

## 2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

## 3) Inisiatif

Inisiatif atau Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Seorang karyawan yang memiliki inisiatif atau prakarsa dalam mengajar akan dapat mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok.

## 4) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai bentuk perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sebagai salah lembaga, sekolah memiliki sejumlah tata tertib yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Peraturan ini dapat berupa kehadirannya, pulang kantor, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan.

**Hasibuan (2012:95)** mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan kerja yaitu;

- a. Kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab,

- b. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- d. Kedisiplinan/ketepatan waktu, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna,
- f. Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap dan perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berperampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa/inisiatif, penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- j. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelelarkan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan". Jadi kinerja di sini juga berkaitan dengan perilaku.( Veithzal Rivai. 2006:309).

Menurut **Mulyasa ( 2004 : 136)** Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Mulyasa mengemukakan bahwa "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja". Kinerja di sini lebih dispesifikkan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja. Dan Smith dalam **Mulyasa (2004:137)** menyatakan bahwa kinerja adalah "*...output drive from processes, human or otherwise*". Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Smith lebih memfokuskan pada

keluaran atau output, yang bahasa lainnya juga merupakan perwujudan dari perilaku kerja seseorang. Jika *output* yang dihasilkan oleh seseorang itu baik, maka kinerja orang tersebut dapat dinilai baik.

**Mulyasa (2004: 136)** menyatakan bahwa "Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi". Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Selanjutnya Mitchell dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: "*Quality work promptness, initiative, capability, and communication*".

Jadi dapat penulis simpulkan kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ditunjukkan oleh indikator 1) kesetiaan, 2) tanggung jawab, 3) inisiatif dan 4) ketepatan waktu.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, Menurut **Wahjosumijo (2003:433)** antara lain dikemukakan Wahjosumidjo, yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: a) Kewibawaan (power), b) sifat-sifat atau keterampilan, c) perilaku, dan d) fleksibilitas pemimpin.

Kewibawaan adalah merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kewibawaan di sini dimaksudkan sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang, Seseorang yang memiliki kekuatan (power) dalam bekerja biasanya ia akan leluasa dalam

mengkreasikan atau membuat sesuatu hal baru agar bisa menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat. Sehingga kalau ini terjadi maka kinerja seseorang akan meningkat.

Sifat-sifat atau keterampilan seseorang yang memiliki banyak keterampilan jelas kinerja juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki keterampilan seadanya. Karena itu agar kinerja seseorang meningkat maka perlu diberikan keterampilan-keterampilan baru bagi anggota-anggota dalam suatu organisasi.

Perilaku juga merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja seseorang. Perilaku yang positif yang mengarah kepada kebaikan jelas akan menghasilkan kinerja yang positif yang dapat membawa kemajuan organisasi.

Fleksibilitas pemimpin, barangkali suatu organisasi sangat merindukan kefleksibelan pemimpin. Maksudnya adalah pemimpin tersebut bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada pada saat ini, tidak kaku terhadap suatu keputusan atau suatu kondisi. Dengan demikian bawahan akan senang dan tidak kaku dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Fleksibel tidak diartikan bebas tapi luwes, sehingga apabila hal ini tercipta maka akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Keith Davis dalam **Mangkunegara ( 2007:67 )** dan mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *a) Human performance, b) Motivasi dan c) Ability*. Untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Human performance* atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat atau tinggi maka bisa



dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang rendah.

- c. *Ability* atau kemampuan adalah suatu hal yang juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai. Adalah suatu hal yang mustahil menginginkan hasil kerja yang optimal tapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja seseorang khususnya pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni: a) Kewibawaan, b) sifat-sifat atau keterampilan, c) Perilaku, d) Fleksibelitas pemimpin, e) *Human performance*, f) Motivasi, dan g) *Ability*.

### 2.1.3 Unsur-Unsur Kinerja

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses Kinerja adalah sebagai berikut: (Sastrohadiwiryo: 2005:236).

- a. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- b. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

d. Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa/ inisiatif

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

h. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Yoder mengemukakan beberapa sifat yang paling umum diadakan penilaian dari para tenaga kerja, yakni sebagai berikut: yang bekerja dengan tangan atau tenaga kerja dibidang

produksi, tenaga kerja administratif, dan tenaga kerja yang memiliki kedudukan sebagai anggota organisasi, diantaranya adalah di bidang administrasi: **(Sastrohadiwiryono: 2005:236)**.

- a. Kuantitas kerja (*quantity of work*);
- b. Ketergantungan (*dependability*);
- c. Kualitas kerja (*quality of work*);
- d. pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge fot job*);
- e. kerjasama (*cooperation*);
- f. Inisiatif/prakarsa (*initiative*);
- g. Adaptasi/penyesuaian diri (*adaptability*);
- h. Pendapat/pengambilan keputusan (*judgement*);
- i. Kehadiran/prestasi (*attendance*);
- j. Kesehatan (*health*).

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

**Hasibuan (2008:141)** mengatakan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

**Sastrohadiwiryono (2002:266)** mengemukakan bahwa motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang lebih dipandang fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai

“kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Sedangkan **Husaini (2006:222)** menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Dalam memotivasi bawahannya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat di atasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat di atasi dengan mengadakan diklat.

**Pandji Anoraga ( 2005: 11)** Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan. **Sadili Samsudin (2006: 281)** mengatakan Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. **Anwar Prabu Mangkunegara (2007:94)** motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut **Faustino Cardoso Gomes (2003: 177)** motivasi kerja dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Menurut **Malayu Hasibuan (2008:99)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut **Sadirman ( 2007:73)** motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu

tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi adalah suatu dorongan bagi seorang karyawan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut **Faustino Cardoso Gomes (2003: 181)** motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan- tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor motivasi itu terdiri dari faktor intern dan ekstern yang berasal dari seorang pegawai itu sendiri. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

**( Faustino Cardoso Gomes 2003: 181)**

1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor-faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang yang meliputi:

- 1.Kondisi lingkungan kerja
- 2.Kompensasi yang memadai
- 3.Supervisi yang baik
- 4.Adanya jaminan pekerjaan
- 5.Status dan tanggungjawab
- 6.Pelaturan yang fleksibel

Sedangkan faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Viethzal Rivai dan **Sylviana Murni (2009: 729)** meliputi:

1. Pengaruh lingkungan fisik
2. Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi
3. Kebutuhan pribadi.

Menurut **Sondang P.Siagian (2008:294)** faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat kerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyak faktor tersebut maka faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga atau perusahaan mencapai tujuannya.

### **2.2.3 Indikator Motivasi**

Menurut **Sardirman (2007:121)** motivasi yang ada pada diri setiap orang perlu dikelola dan senantiasa diukur dalam pekerjaannya yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)

- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- d. Lebih senang bekerja sendiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. **Sinungan (2005:145)** menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut kamus Indonesia (**Depdikbud 2002:268**) kata disiplin mengandung arti tata tertib di sekolah, di kantor, di kemiliteran, dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang

yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan pendapat **Sastrohadiwiryo (2003:305)** menyatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

**Nurmansyah (2011:260)** disiplin dapat didefenisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka ini berarti salah satu bentuk kedisiplinan dalam suatu perusahaan sudah dapat ditegakkan. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai ataupun bila tercapai dirasakan kurang efektif dan efisien Ketidakpatuhan (indisipliner) karyawan merupakan suatu perilaku yang tidak dapat diterima karena dipandang dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan atau bahkan bisa membahayakan perusahaan, rekan kerja atau atasan. Perilaku tidak dapat diterima ini merupakan pelanggaran terus menerus dan disengaja terhadap peraturan perusahaan, termasuk di antaranya adalah pencurian, keributan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. (**Dessler (2007: 26)**)



Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pimpinan memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh **Rivai (2006:44)** yang menyebutkan bahwa :“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku“.

**Hasibuan (2012:193)** menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Menurut **Rivai (2006:825)** Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan

organisasi. Sebab disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Dengan tingkat disiplin kerja yang baik akan terlihat pada keadaan sebagai berikut:

- a. Tingginya semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Tingginya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Tingginya tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Tingginya tingkat solidaritas di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya rasa memiliki di kalangan karyawan.
- f. Meningkatnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.
- g. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan. **(Nurmansyah 2011: 261)**

Demikian pula bila terjadi lemahnya tingkat disiplin kerja karyawan akan terlihat dengan keadaan sebagai berikut

- a. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- b. Tingginya tingkat absensi karyawan.
- c. Seringnya keterlambatan karyawan datang masuk kerja.
- d. Pulang cepat sebelum waktu yang telah ditentukan.
- e. Sering merasa saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
- f. Sering terjadi konflik antar karyawan dan pimpinan.
- g. Sering penyelesaian pekerjaan terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.
- h. Pengawasan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. (Nurmansyah 2011: 262)**

Selanjutnya bila karyawan melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti :

- a. Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan.

- b. Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
- c. Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan.
- d. Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
- e. Kurangnya rasa hormat antara karyawan dengan pimpinan.
- f. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- g. Menurunnya kualitas pekerjaan.
- h. Menurunnya produktivitas kerja.
- i. Menurunnya moral kerja. (Nurmansyah 2011: 262)

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut **Sudarmanto (2009:103)** disiplin tidak dapat dilakukan apabila pada diri masing-masing anggota organisasi tidak terdapat komitmen tinggi untuk melaksanakannya. Komitmen sendiri didefinisikan sebagai tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan, sehingga adanya komitmen pada diri karyawan akan berpengaruh kepada kedisiplinannya. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk memelihara disiplin pegawainya antara lain: (**Widodo Supriyono 2001:98**).

- a. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu
- b. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan
- c. Memberi *reward* atau penghargaan.

- d. Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
- e. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan maupun organisasi atau lembaga tempat bekerja
- f. Memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan

**Widodo (2001:98)** juga mengemukakan hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam usaha peningkatan disiplin pegawai adalah dengan ketegasan dan kejelasan pengaturan itu sendiri, yaitu:

- a. Pengaturan yang jelas dan tegas dengan sanksi-sanksi hukuman yang sama bagi pelanggaran yang sama
- b. Penjelasan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
- c. Memberitahu pada para pegawainya bagaimana peraturan dan tata tertib
- d. Menyelidiki dengan seksama mengenai latar belakang terjadinya pelanggaran peraturan
- e. Tindakan disiplin yang tegas bila ternyata telah terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan tidak dengan sendirinya para karyawan mau menaatinya, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan untuk mengkondisikan perubahan agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan tersebut malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang

dapat menimbulkan rasa dendam yang akhirnya dapat melakukan tindakan balasan yang merugikan perusahaan.

- b. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera. Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan cara selain karyawan akan cepat mengetahui kesalahannya, sehingga dengan segera pula akan mengubah sikapnya dan juga akan meredam kesalahan tersebut.
- c. Pendisiplinan harus bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukannya.
- d. Keadilan dan pendisiplinan sangat diperlukan dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Sehingga siapapun yang telah melakukan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapkan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar mengetahui bahwa ia melakukan kesalahan karena akan tidak berguna pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.
- f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali. Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan tersebut. Hal yang demikian ini diproses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap. Dalam hal ini dibutuhkan fleksibilitas dari pimpinan perusahaan. **(Heidjarahman dan Suad Husnan. 2000:241).**

### 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya.

- a. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
- c. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. **(Guntur: 2000: 35)**

### 2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. **Adi Irawan, 2012** dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru”. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel komitmen organisasional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan, (2) Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan.”

2. **Christian Widjaya, 2008** dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, Komitmen organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan perubahan komitmen organisasional tidak berdampak pada disiplin kerja karyawan, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.
3. **Hariyanto, 2010** dengan judul ”Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen terhadap organisasi agar tercipta disiplin kerja pegawai sehingga segala tujuan yang ingin dicapai oleh instansi dapat tercapai, sehingga ada hubungan yang Signifikan Antara Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan X Jakarta Barat.
4. **Sudarto, 2008** dengan judul ”Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Industri Perbankan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan.
5. **Syarifudin, 2012** dengan judul ”Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.”

## **2.5 Pandangan Islam Terhadap Kinerja**

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal-amal islami, baik yang berkenaan dengan *hablumminallah* maupun *hablumminannas* termasuk pelaksanaan tugas menjadi khalifah Allah di muka bumi oleh manusia, semestinya bersumber dari ajaran-ajaran wahyu (**al-Qur'an dan al-Hadits**)

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali karena nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasilkan, membuat, mengedar atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi kinerja manusia berasaskan segi kelayakan. Oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan atau jawatan itu supaya dapat dinilai kinerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai kinerja seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

Menurut Isa 'Abduh dan Ahmad Isma'il Yahya, ada tiga cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu: Kerja yang dilandasi taqwa, Iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif. Dan didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan, dan bersangkutan selalu berusaha menambah ilmunya.

Dan didalam bekerja harus mengharap ridho Allah agar rejeki menjadi mudah dan berkah. Allah melarang mengeluh karena merasa kurang banyak atau karena kurang berkah. Begitu pula berbagai problem kehidupan, mengatur pengeluaran dan kebutuhan serta bermacam-macam tuntutannya. Sehingga masalah penghasilan ini menjadi sesuatu yang menyibukkan,



bahkan membuat bingung dan stress sebagian orang. Maka tak jarang di antara mereka ada yang mengambil jalan pintas seperti mencuri, merampok, mencopet, pelaku suap dan sogok, penipuan bahkan pembunuhan dengan menempuh segala cara yang penting keinginan tercapai. Bahkan rela meninggal kan ibadah kepada Allah untuk mendapatkan uang atau alasan kebutuhan hidup. Dan ini merupakan penyakit hati dan dosa besar melakukan perbuatan tercela ntuk mendapatkan uang dengan jalan pintas. Firman Allah :

كَانُوا يَكْذِبُونَ فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا

Artinya: “*Dalam hati mereka ada penyakit, lalu ditambah Allah penyakitnya; dan bagi mereka siksa yang pedih, disebabkan mereka berdusta*”.(QS.2:10)

Dari ayat diatas bahwa Allah melarang mendapatkan rejeki dengan cara pintas atau dengan berdusta. Bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah saw memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

## **2.6 Pandangan Islam Terhadap Motivasi**

Dalam Al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. (**An-Naml : 88**). Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan *itqon* (tekun, rapi dan teliti).” (HR. al-Baihaki). Motivasi kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan, yang harus memegang amanah

berlandaskan pada etos jalan lurus, adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, janganlah menyimpang dari kebenaran . seperti firman Allah dalam Surat Al-Maidah:8.

وَأَمِينَ اللَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰٓ أَيْهَآ الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا ۚ  
تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Al-maidah: 8).*(Nur wahyuni).

## 2.7 Pandangan Islam Terhadap Disiplin

Selain motivasi, kedisiplinan dalam bekerja juga harus diterapkan dalam bekerja. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain surat An Nisa ayat 59

يَعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ اِنَّهَا الْاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اَطِ

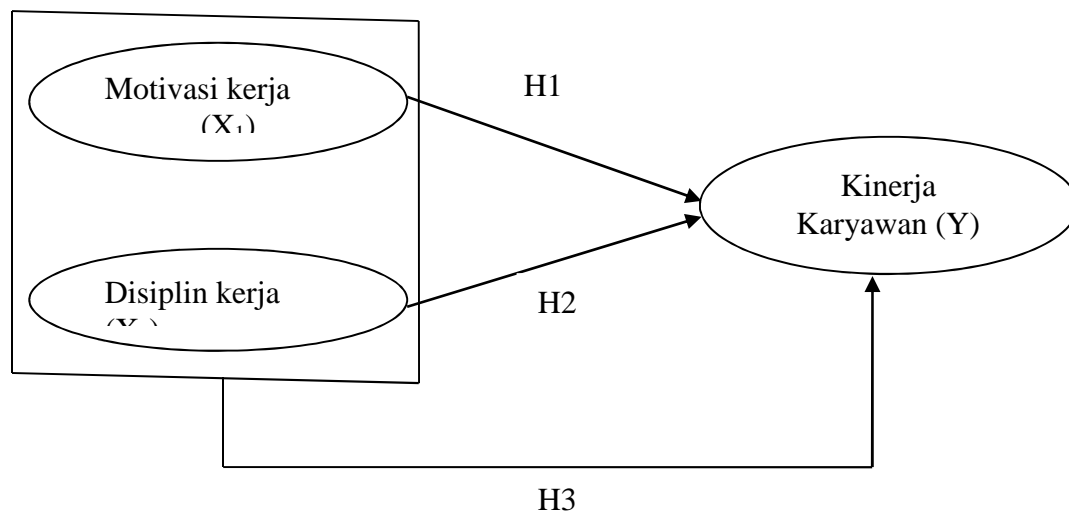
Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu". (An-Nisaa:59)*

Disiplin adalah kunci mencapai kinerja yang baik, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh darisifat putus asa. Perlu kita

sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara. Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama. Waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1.**  
**Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Sumber : Nurmansyah (2011:123)*

## **2.9. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT RAPP Estate Baserah.
2. Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT RAPP Estate Baserah.

## **2.10. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja (X1) sebagai variabel bebas
2. Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas
3. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.



